



Conseils pour s'auto former en dirigeant une association

Propositions destinées aux dirigeants de club,
de comités ou d'activités FSGT

Se former sans formation mais avec méthode

SOMMAIRE

- Pourquoi s'auto former ?
- Gagner du temps et de l'efficacité
- L'autoformation : une démarche adaptée aux contraintes du bénévole
- L'entraînement mental (l'EM)
- Une histoire sociale
- Quelques principes
- Les étapes de l'EM
- Analyse de la situation
- Mettre en problème
- Rechercher des explications
- Concevoir l'action
- En résumé
- Un environnement favorable
- Références

Pourquoi s'auto former ?



Le dirigeant d'association utilise en permanence ses compétences. Les évolutions multiples auxquelles il est confronté l'invitent au besoin de dépassement.

Pour cela, il faut pouvoir identifier ces évolutions, clarifier les conditions à créer pour s'y adapter tout en gardant la maîtrise du sens de son projet sportif et social.



Gagner du temps et de l'efficacité

L'autoformation permet de rendre plus visibles et plus conscientes les démarches et méthodes liées à l'activité des responsables d'associations

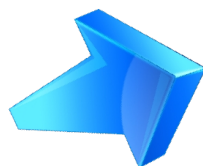
Elle permet de gagner du temps sur l'expérience en utilisant les réponses disponibles aux problèmes posés aux dirigeants

La formation est le moyen d'être plus efficace dans cette activité adaptative

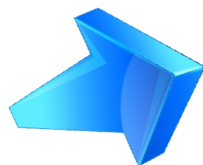
L'autoformation : une démarche adaptée aux contraintes du bénévolat



L'acteur de l'autoformation est à la fois l'initiateur et l'objet de la formation.



L'exercice quotidien de la responsabilité est le point de départ et l'aboutissement de la formation.



L'autoformation nécessite de la méthode et de l'organisation individuelle et collective, mais intégrée dans l'activité habituelle du responsable.

L'entraînement mental (l'EM)



Maurice Baquet

Dans son expérience longue durée de formation de dirigeants, la FSGT s'est inspirée des méthodes d'entraînement mental.

Elle l'a fait en référence à son identité « **éducation populaire** » et en s'appuyant sur ses relations avec *Joffre Dumazedier* (concepteur de la méthode) et avec *Maurice Baquet* (inspirateur du rapprochement entre l'entraînement physique et l'entraînement mental).



Joffre Dumazedier

Une histoire sociale

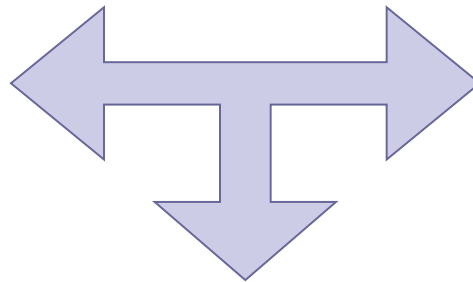


Cette méthode a émergé dans les années qui ont porté le Front populaire au pouvoir. Elle s'est forgée dans les maquis d'Uriage pendant la Résistance. Il fallait préparer l'avenir et la reconstruction de la France, en utilisant toutes les compétences et expériences présentes.

Il s'agissait de poser des principes reposant sur l'échange d'expériences et de proposer de véritables apprentissages pour acquérir des compétences nouvelles.

Quelques principes

Prendre appui sur les situations concrètes de la vie quotidienne : les tâches liées à l'activité de direction d'une association sportive, d'organisation d'une initiative...



Questionner méthodiquement le réel passe par une mutualisation des connaissances extraites de l'expérience. Ce questionnement nécessite de faire des détours par des connaissances savantes.

Organiser la réflexion, parler, questionner ensemble cette pratique quotidienne.

Les étapes de l'EM

- 1) Analyser la situation en appui sur le recueil de données objectives.
- 2) Mettre en problème en tirant parti des différences de points de vues exprimés.
- 3) Rechercher des explications en faisant un effort pour bien se comprendre.
- 4) Concevoir l'action, la mettre en oeuvre et l'évaluer.

Analyse de la situation

Le dirigeant est témoin de son action : quels sont les faits significatifs repérables et communicables dans la situation vécue par le dirigeant ?

Décrire l'activité, énumérer les différentes composantes de la situation.

Apprendre à situer son action dans le temps et dans l'espace.

Comparer les activités entre elles, les distinguer.

Identifier et classer les éléments constitutifs de la situation.

Mettre en problème

- Faire l'inventaire des opinions et des perceptions en présence à propos des situations décrites.
- Prendre en compte la complexité de la situation : disposer de regards de l'intérieur et de regards décalés.
- Identifier les contradictions et les paradoxes de la situation.
- Un problème est constitué d'un énoncé et d'une question à résoudre.



Rechercher des explications

Il s'agit de chercher ensemble plusieurs types d'explications possibles :

- Pourquoi est-ce ainsi ?
- Pourquoi ça marche ?
- Pourquoi ça réussit ?
- Pourquoi ça résiste ?
- Pourquoi ça échoue ?



Il faut pouvoir se dégager des illusions subjectives et de la recherche de boucs émissaires, passer d'un 1er niveau d'explication spontanée à des explications plus complexes qui intègrent des expériences, des lois et des théories plus générales.

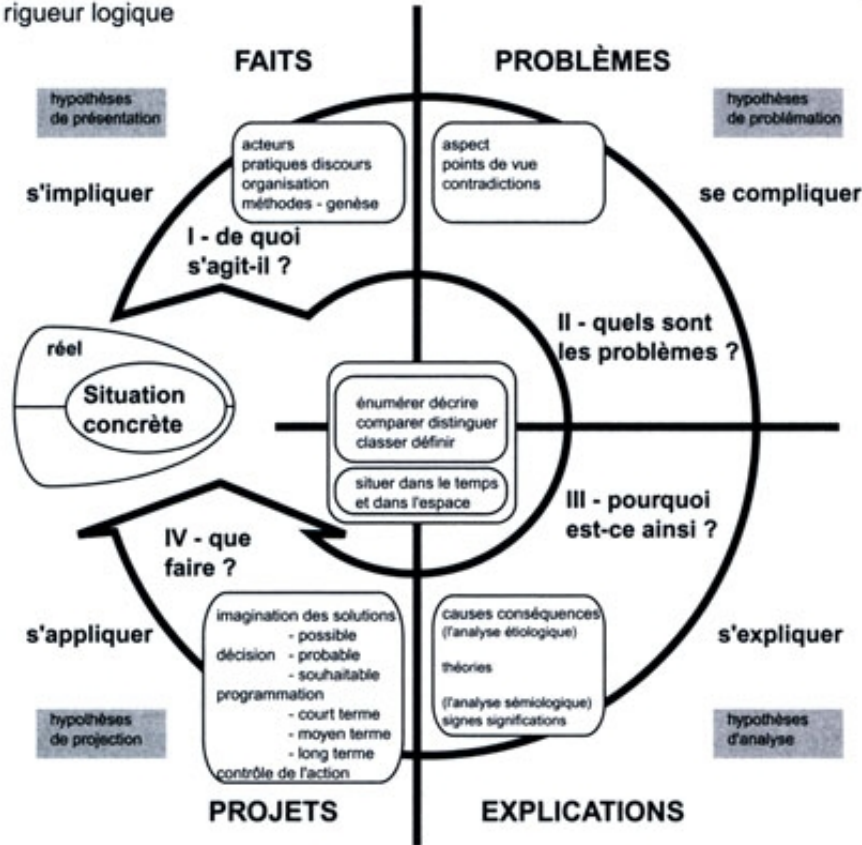
Concevoir l'action

- Objectiver les résistances et les contradictions pour les résoudre et les dépasser.
- Se projeter dans l'avenir et tenir compte des leçons du passé.
- Envisager le vraisemblable, le possible et le souhaitable, les variables sur lesquelles agir.
- Articuler valeurs, buts, objectifs et ressources.
- Prévoir les échéances.
- Organiser les évaluations.

En résumé

LA FRAGMENTATION EN QUATRE TEMPS (1)

ATTENTION : la fragmentation en quatre temps ne représente que l'une des trois dimensions de l'Entraînement Mental : la rigueur logique



(1) Gérard Buisine, d'après Pierre Davreux

Un environnement favorable

- Tous ces principes n'ont de sens et de réalité qu'en présence d'une construction collective à l'échelle du club, du comité ou de la commission d'activité.
- Cette construction peut s'objectiver dans un environnement favorable à l'autoformation : intégration de moment de prise de recul dans les réunions ordinaires, organisation d'une documentation pour mettre à disposition des ressources externes, productions écrites et diffusion ...

Références

- **L'entraînement mental** de Jean François Chosson
Édition du seuil, Pris, 1975.

- **Penser avec l'entraînement mental - Agir dans la complexité**
Ouvrage collectif de Peuple et Culture
Éditions de la Chronique Sociale
Lyon, novembre 2003